



RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE – SOTTOSCRITTO IN DATA 23/12/2021 (articolo 40, comma 3-sexies, D. Lgs. n. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; eventuali altre informazioni utili (Scheda I.2);

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi C.C.I. 10/12/2021 Contratto 23/12/2021	
Periodo temporale di vigenza	01/01/2021 – 31/12/2021 (destinazioni risorse decentrate 2021)	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Segretario Generale Componente – Dirigente Settore Affari Generali e Istituzionali Componente – Dirigente Settore Servizi Finanziari, Tributi e Demanio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – C.S.A. Regioni e Autonomie Locali – C.I.S.A.L. – R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie Pre-intesa (elenco sigle): C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie Contratto (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. - C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – R.S.U.	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) destinazione somme al finanziamento di nuove PEO b) integrazione CCI 20/12/2018 c) destinazione risorse decentrate 2021	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno --- del Collegio dei Revisori dei Conti in data 20/12/2021

	interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p><i>(da compilare in caso di rilievi)</i></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Con l'approvazione del PEG (cfr D.G.C. n. 6/2021) vengono assolti gli obblighi in tema di "Piano delle Performance" previsti dal D.Lgs 150/2009 secondo le disposizioni fornite dalla CIVIT.</p> <hr/> <p>È stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza previsto dalla Legge n. 190/2012 come modificata dal D.Lgs. n. 97/2016</p> <p>Sì, il Piano è stato adottato con D.G.C. n. 75 del 24/03/2021.</p> <hr/> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sì, per quanto di competenza.</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Come previsto dal Regolamento sul ciclo della Performance nel Comune di Mantova, approvato con D.G.C. n. 32/2018, il Piano della Performance è costituito dal DUP triennale, integrato dal Piano Esecutivo di Gestione annuale. La relazione alla performance, redatta sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi, è validata annualmente dal Nucleo di Valutazione e approvata dalla Giunta Comunale.</p>
Eventuali osservazioni nessuna		

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa. La relazione è volta ad illustrare l' articolato del contratto con indicazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali ed eventuali altre informazioni ritenute utili.

Modulo 2- Illustrazione dell' articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Esame in dettaglio di quanto contrattato.

Le parti, con il contratto integrativo in esame, hanno stabilito di:

A) destinare la somma di € 65.000 al finanziamento di nuove progressioni economiche del personale dipendente con decorrenza 01/01/2021;

B) modificare e integrare le disposizioni contenute nel CCI 20/12/2018 nel seguente modo:

ART. 7 comma 9: in caso di parità di punteggio, viene riconosciuta la precedenza al dipendente **con un livello economico più basso** e, in caso di ulteriore parità, secondo i seguenti criteri:

- Maggiore anzianità nell'ultima posizione economica acquisita
- Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente
- Maggiore età anagrafica

ART. 7 comma 2 lettera C

Alla lettera C, dopo "graduatoria unica comunale di categoria per le progressioni economiche" si aggiunge: "detto risultato, in caso di decimali, dovrà essere troncato alla seconda cifra dopo la virgola".

Si tratta di modifiche riferite ai criteri per il riconoscimento della precedenza per l'attribuzione della nuova posizione economica in caso di parità di punteggio.

C) approvare il prospetto relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021 con conseguente previsione di utilizzo per l'anno 2022;

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte della contrattazione integrativa.

Le risorse del fondo sono impiegate con le seguenti destinazioni:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI e ASSEGNI AD PERSONAM – riconosciute negli anni precedenti e art. 16 del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' DI COMPARTO art 33 del CCNL 22/01/2004

IND. COORDINAMENTO EX VIII q.f. personale non titolare di posizione organizzativa – art. 37, comma 4 del CCNL 06/07/1995

INDENNITA' MAESTRE ED EDUCATRICI art. 37 del CCNL 06/07/1995 - art. 31 c.7 CCNL 14/09/2000

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO art. 70-bis del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' DI TURNO - art. 23 del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' DI REPERIBILITA' - art.24 del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' DI FUNZIONE art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO – art. 56-quater del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' - art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018

Servizi estivi (CRED) - art. 32 del CCNL 14/09/2000

TRATTAMENTI ECONOMICI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – art. 68 comma 2 lett. g) del CCNL 21/05/2018

(ad esempio incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, compensi recupero evasione ICI, compensi professionali avvocati per liquidazione sentenze favorevoli all'Ente, compensi ISTAT)

Progetti speciali

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

Si riporta, di seguito, il riepilogo della destinazione delle risorse della contrattazione integrativa con riferimento all'anno 2021:

Destinazioni non contrattate specificamente dal CI di rif.to	2021
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	215.234
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	814.439
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	222.530
INDENNITÀ TURNO, COND. LAVORO ECC.	193.200
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	229.118
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	
Totale Destinazioni non contrattate dal CI di rif.to	1.674.521
Destinazioni contrattate specificamente dal CI di rif.to	2021
PROGRESSIONI ORIZZONTALI - CONTR	65.000
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ - CONTR	
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO ECC. - CONTR	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA - CONTR	179.470
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE - CONTR	
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI - CONTR	
Totale Destinazioni contrattate dal CI di rif.to	244.470
Totale complessivo Destinazioni anno 2021	1.918.991

Nel dettaglio non sono indicati i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1, del Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 convertito nella Legge n. 133 del 06/08/2008, che concorreranno, così come disposto dalla medesima norma legislativa, al miglioramento dei saldi di bilancio.

c) Effetti abrogativi impliciti

Il presente CCI, per tutto quanto in esso disciplinato, implicitamente abroga i medesimi istituti previsti dai Contratti Collettivi Decentrati Integrativi precedenti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

I contenuti del CCI rispondono al principio di premialità selettiva richiesto dal D.Lgs. n. 150/2009. Le progressioni economiche orizzontali previste nel CCI in esame potranno interessare, in considerazione del budget dedicato e dell'ampliamento della platea dei possibili beneficiari anche per effetto dell'introduzione con il CCNL 21/05/2018 di nuove posizioni economiche (D7-C6-B8), solo una quota limitata di dipendenti. I criteri previsti nel CCI in esame rispondono al principio di premialità selettiva richiesto dal D.Lgs. n. 150/2009 e a quanto indicato dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018. A tutti i dipendenti in servizio si applica il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa e illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Con questo contratto è confermata:

- la previsione del riconoscimento dei compensi incentivanti la produttività in base all'esito della valutazione delle prestazioni individuali effettuata dai dirigenti con le apposite schede di valutazione previste dal sistema di valutazione della performance del personale dipendente adottato dall'Ente.

- la disciplina relativa al riconoscimento della maggiorazione del premio individuale con la destinazione, a tale scopo, del 30% delle risorse per la performance individuale alla quota del 30% del personale dipendente utilmente collocato nelle specifiche graduatorie.

Dopo il blocco sancito dall'art. 9 comma 21 del D.L. n. 78/2010 è di nuovo prevista la possibilità per le amministrazioni pubbliche di attivare i percorsi per le progressioni economiche infracategoriali. I risultati attesi rispondono all'esigenze di utilizzare tale istituto come strumento di premialità per la valorizzazione e il riconoscimento del merito del personale dipendente.

f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.

Mantova, data di sottoscrizione con firma digitale

LA DIRIGENTE
Dott.ssa Annamaria Sposito
firmato digitalmente